

兵庫県立大学環境人間学部 研究報告第13号 (2011年)

事業協働組合を活用した中小企業による障害者雇用 神奈川県建設総合サービス協同組合による精神障害者雇用を事例として

Challenges in the Employment of Persons with Disabilities by Small and Medium Size Enterprises : A case study on the business cooperative of building maintenance service providers in Kanagawa Prefecture

阿久澤 麻理子・阿部 寛*

Mariko AKUZAWA, Hiroshi ABE

Protracted economic decline led reexamination and dismantling of past welfare state policies. Under the slogan of “welfare to workfare”, various new legal and social grounds have been provided for promoting employment of persons with disabilities. However, average employment rate among private companies is less than legally required standard (1.8%), and the figure drops more among small and medium size enterprises. Recently a preference scheme has been introduced for smaller and medium size enterprises that they can collaboratively employ people with disabilities by forming business cooperatives. Through a case study of such cooperative in Kanagawa Prefecture, this article examines challenges for smaller size enterprises in employment of persons with disabilities.

はじめに

長引く経済情勢の低迷と福祉国家再編の動きの中で、「福祉から就労へ」をキーワードとした法律・制度の整備が進んでいる。障害者の「活動し参加する能力の向上」、「活動し参加する基盤の整備」が盛り込まれた「新障害者基本計画」(2004年閣議決定)を受け、2006年に施行された「障害者自立支援法」は、障害者の福祉的就労から一般就労への移行支援を打ち出し、福祉・雇用関係機関のネットワーク構築や連携など、就労支援の抜本的強化をはかるものであった。2007年に策定された『『福祉から雇用へ』推進五カ年計画』では、具体的な雇用障害者数の目標値(平成25年度の障害者雇用実態調査において、64万人とすること)をあげているが、障害者の働く場と機会を広げるためには福祉・労働行政の連携による就労支援の強化とともに、企業側の取り組みの拡大が不可欠である。

民間企業における障害者雇用を促進する政策としては「障害者雇用率制度」があり、常用労働者数56人以上の企業には1.8%以上の障害者雇用義務が課せられるとともに、一定数以上の常用労働者を雇用しながら法定雇用率に達していない事業主からは、障害者雇用納付金が徴

収されている。これは、障害者を雇用することが「事業主が共同して果たしていくべき責任であるとの社会連帯責任の理念に立って」設けられた制度であるが、2010年7月までは、納付金を徴収される企業は常用雇用者301人以上と規模の大きな企業に限られており、中小企業における雇用の伸びに直接結びつかない状況があった。また、近年では企業の社会的責任(CSR)という考え方が浸透し、CSRレポートに、自社の障害者雇用を掲載する例も増えているが、こうしたアピールを行っているのも、特例子会社等をもつ比較的大規模な企業に偏りがちである。

こうした中で、中小企業の雇用促進のために、「障害者の雇用の促進等に関する法律(以下、雇用促進法と記す)」が改正され、2009年4月より障害者雇用率の算定特例として「事業協同組合等算定特例」が新設された。これは、個々の中小企業では障害者雇用に十分対応できない場合でも、複数の企業で事業協同組合等をつくり共同で障害者雇用を行えば、事業協同組合等と組合員企業とで実雇用率を通算することができる制度である。

* 神奈川ソーシャルインクルージョン推進機構代表

本稿では「地域に暮らし働く障害者にとって、地元の中小企業に働く場があることは極めて重要である」との認識に立ち、この新制度実施のためのモデル事業を2008年度に受託した中小企業事業協同組合である「神奈川県建設総合サービス協同組合」についてのケーススタディを行い、中小企業における障害者の雇用を促進するための条件を明らかにしたい。なお、同組合では1名の精神障害を持つ女性を雇用しているが、本稿でとりわけ精神障害者の事例に注目するのは、精神障害者の雇用促進政策が比較的新しい領域であることにもよる。1997年に知的障害者の雇用義務化によって法定雇用率の算定基礎に加えられることになった折、精神障害者については企業の猛反対があり、精神障害者が算定基礎に加えられた（但し、雇用義務の対象ではない）のは2006年のことであったⁱ。企業がこれまで消極的であった領域に取り組んでいる事例を本稿ではあえて取り上げたいと考えたものである。

ケーススタディについては、同組合のモデル事業受託の報告書を参照するとともに、2009年10月～12月に行ったインタビュー（組合理事長・組合員企業（株）K代表取締役、組合企業内チーフ推進員、推進員、同僚社員、障害者雇用の当事者）をもとに構成した。

障害者雇用の現状－中小企業／精神障害者を中心に

(1) 統計からみた雇用状況

さて、本論に先立ち、ここで民間企業における障害者雇用の現状について、精神障害を中心に統計的に概観しておきたい。なお、障害者の就労形態には、民間企業や国・自治体の雇用（一般就労）と障害者就労施設における福祉的就労があるが、ここでは本稿に関わって、前者のみを取り上げる。

冒頭で触れたとおり、常用雇用者56人以上の企業には1.8%以上の障害者雇用義務が課せられているが、2009年6月1日現在の障害者雇用状況調査によると、こ

のような企業で、実雇用率にカウントされて働く障害者の数は332,811.5人である。このうち、身体障害者は268,266人、知的障害者は56,835人に対して、精神障害者は7,710.5人である。

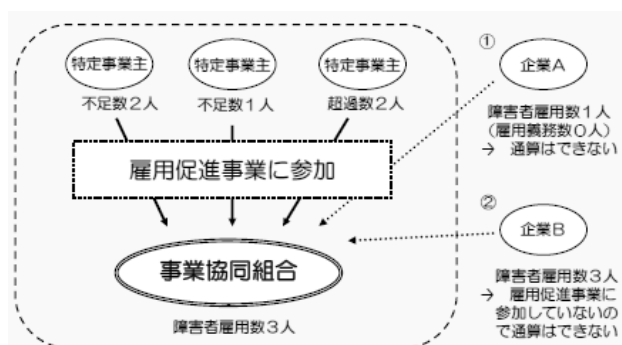
また、民間企業の実雇用率は平均1.63%で法定雇用率を下回っており、雇用率を達成しているのは全体の45.5%であった。さらに企業規模別にみると、1,000人以上規模の企業では1.83%であるのに対し、100～299人規模では1.35%にとどまり、規模の小さな企業での雇用率が低いⁱⁱ。

一方、厚生労働省は従業員5人以上の民間企業を対象に、5年ごとに障害者雇用実態調査を行っているが、2008年調査では、就労している身体障害者は34万6千人、知的障害者7万3千人、精神障害者は2万9千人と推計されている。障害者雇用状況調査との間に差が生じるのは、調査対象となる企業規模の違いに加えて、障害者雇用状況調査の結果に含まれるのが、手帳を所有し、障害者雇用枠で就労している者に限定されているからであるⁱⁱⁱ。なお、同年の患者調査では、日本における精神障害者は323万3千人、そのうち在宅し概ね労働年齢（20～64歳）にあたる者が180万9千人と推計されており、企業を対象とした前述の二つの調査とはさらに大きな差が生じている。就労を希望しながら実現しないケース、病気や障害を非開示のまま働くケースが相当数あると考えられよう。

(2) 中小企業における雇用拡大策

2008年末の雇用促進法の改正では、中小企業の障害者雇用、精神障害者の雇用を後押しする制度改革がいくつか含まれていた。その第一が雇用納付金制度の拡大で、徴収対象企業は2010年7月からは常用労働者数201人以上となり、2015年からは101人以上の企業にまで拡大される。第二は、短時間労働の0.5人カウントである。障害特性等により長時間労働が難しく、週所定労働時間が

【図】事業協同組合算特別の算定例



事業協同組合等及び特定事業主で実雇用率を通算 → 合計 超過数2人

20時間以上30時間未満の短時間労働者も、常用労働者・実雇用数に0.5人とカウントされることになった。そして第三が障害雇用率の算定特例の創設である。これまでも、特例子会社等に算定の特例があったが、今回は「企業グループ算定特例」^{iv}と「事業協同組合等算定特例」が加わった。本稿では事業協同組合による雇用を取り上げるので、これについて説明しておきたい。

まず、事業協同組合とは、中小企業が共同事業を行うために中小企業等協同組合法に基づき結成するものである。4人以上で比較的自由に設立でき、利用しやすい組合であることから、同業種に限らず異業種間組合も多く、共同で生産、購買、受注、施設設置等を行ったり、事業資金調達、人材養成、情報提供等を行っている。

今回の特例では、事業協同組合等が共同の雇用促進事業によって障害者雇用を行った場合、一定の要件を満たすものとして厚生労働大臣の認定を受ければ、事業協同組合等と組合員企業における実雇用率を通算することができるようになった。ただし、組合員企業であっても、障害者の雇用義務が0人であったり、共同の雇用促進事業に参加しない企業は、通算対象にはならない。通算の基本的考え方は図のとおりである^v。

神奈川県建設総合サービス協同組合による障害者雇用

(1) 雇用に至るまで

さて、神奈川県建設総合サービス協同組合は1992年に結成され、現在は3社（ビルメンテナンス、電気工事、塗装業）が建設工事、ビルメンテナンスの共同受注等を行っている。2008年度、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構が実施した『中小企業が協働して障害者雇用を推進するモデル事業』を受託し、1名の精神障害者Aさん（女性・当時26歳）の障害者雇用（清掃業務）に取り組んだ。

本モデル事業受託を組合に提案し、その推進力となったのは組合理事長であると同時に、組合員企業である（株）Kの代表取締役S氏である。（株）Kは、清掃管理・設備管理・環境衛生管理のほか、オフィス家具・パーティション設置販売なども行う、総合ビルメンテナンス会社であり、常用雇用者数は61人（当時）である。

その背景には、（株）KのCSRに対する高い関心と、それまでの取り組みがある。その一つが、ISO取得であった。同社は2003年に環境ISO、2005年に品質ISOを取得し、市内では唯一のISOダブル取得企業となった。環境ISO取得の契機は、顧客がまずこれを取得し「（その顧客との）長いおつきあいを考えた」（S氏）ことだが、取得までのプロセスにおいて、環境負荷を考えながら清掃現場の洗剤の種類や減量を検討したことは、従業員の意識を大きく変えたという。

また、障害者雇用については、1998年厚木市内に開設された精神障害者の地域作業所から、設備・備品の注文を受けたことをきっかけに、この作業所に弁当配食を依頼するようになり、精神障害者の生活状況や作業訓練の内容、低額の作業工賃の実態などを知ることとなった。（株）Kは、CSRとしての障害者雇用に強い関心を持ち、事業協同組合での雇用に取り組む前段として、他府県の先進地事例視察、障害者雇用に関する各種セミナーへの参加、養護学校高等部からの職場実習の受け入れなども行っていた。

ただし、事業協同組合による雇用と、一社単独で行う障害者雇用は異なる。厚生労働省の解説によれば、事業協同組合算定特例の主旨は、「個々の中小企業では、障害者を雇用するのに十分な仕事量を確保することが困難であっても、複数の中小企業が職務の分析・再整理を通じて、仕事を切り出すことができれば、障害者の雇用機会の確保につながる」^{vi}ということであった。これは同業種同士の事業協同組合を想定すると分かりやすい。例えば、同時期にモデル事業を受託したリサイクル協同組合では、同業5社が障害者の業務に合った仕事として、ビン、カンの選別や電気製品の解体等を切り出し、共同作業場を設け、6人の障害者がこれを行っていた。このように一定の定型的作業だけを切り出し、一定の場所で集約的に行えば、雇用管理上も、作業上も効率的と考えられる。

しかし、ビルメンテナンス、電気工事、塗装業という、業務内容の異なる3社により構成される神奈川県建設総合サービス協同組合の場合、こうした作業の切り出しや、共同作業場方式による障害者雇用は難しい。普段も組合ではビルメンテナンス業務を共同受注しているが、受注した仕事については組合の責任下で、各企業がそれぞれの顧客の施設を仕事先として業務を行っているからである。そこで、精神障害を持つAさんを組合職員として雇用するが、その仕事としては、組合として共同受注し、実際には（株）K一社が担当する、厚木市内のB農業協同組合の清掃現場で「補助」として働いてもらうことになった。

一方、Aさんは、厚木市内の精神障害者地域作業所（喫茶店）で就労訓練をしていたが、ここを退所してから、3カ月間家に引きこもる生活をしていた。働きたいという気持ちは強く、神奈川県央地域就労援助センター^{vii}に登録していたものの、希望する職種での実習先が見つからず、長期にわたる待機に不安を募らせていた。ここに、神奈川県建設総合サービス協同組合の求人話を紹介され、公共職業安定所（ハローワーク）の障害者相談窓口を通じて応募したところ、面接を経て、2008年9月からのトライアル雇用が決まった。

トライアル雇用とは、ハローワークの紹介を経た者に

ついて、最大3ヶ月の試用期間を設けて雇用し、企業側と労働者側が相互に適性を判断するためのものである。その後、双方が合意すれば本採用が決まり、本採用に至ると企業は奨励金（試用雇用奨励金）を受け取ることができる⁷⁾。Aさんは、地域作業所を退所してから不規則な生活を送っており、当初は毎朝午前6時に起床し、通勤することにも不安があったが、トライアル雇用開始後1カ月間は無遅刻・無欠勤であり、また技術向上も認められて、1カ月後には本採用となった。当時の雇用契約内容は、勤務時間は午前8時～12時（4時間）、週5日間、時給800円である。労働時間については、雇用保険、労災保険に加入できる基準を満たすようにして決定した。

(2) 支援体制

さて、神奈川県建設総合サービス協同組合は先にのべたとおり、組合独自の作業場（共同施設）もなく、専属職員もいない。そこで障害者雇用を始めるにあたって、職域の選定や就労支援、雇用管理のありかたなどについて、支援機関等との連携を重視した。

具体的には、Aさんの就労についての基本方針を決め、進捗状況を管理し、成果と課題を隔月で報告しあう「作業部会」が立ちあげられた。ここには、組合内から選出された推進員（(株)Kの社員3名）とともに、組合員企業代表者（3名）、ハローワーク厚木、県央地域就労援助センター、精神保健福祉士、神奈川ソーシャルインクルージョン推進機構から各1名が参加した。また、推進員3名は、具体的現場での適応の支援を行ったり、先進事例の調査などに取り組む月1回の「推進会議」を組織した。

ちなみに、神奈川ソーシャルインクルージョン推進機構は、厚木市を中心に神奈川県内で活動する、障害者の就労問題等に取り組む任意団体（NGO）である。行政機関だけでは、なかなか臨機応変な情報提供やサポートが難しいが、身近な地域のNGOとの連携によって、精神障害の基礎知識や精神障害者の生活・就労に関する学習会を組合内で持ったり、必要な情報提供を受けたりすることなどが可能になった。また、神奈川ソーシャルインクルージョン推進機構の立ち上げにあたっては、(株)Kもメンバーとなり2009年度まで会員として参加していた。企業と地元NGOの連携は興味深いことである。

なお、Aさんの雇用に関して、ジョブコーチは活用されていない。その理由については後に述べる。

1年間の雇用を経て～現場の課題・現場からの提案

こうした準備を経て、2008年9月にAさんのトライアル雇用が始まった。本調査では、Aさんの雇用開始から一年が経過した2009年10月から12月にかけて、組合理事

長であり（株）Kの代表取締役でもあるS氏、チーフ推進員、推進員、同僚職員、Aさん本人に対するインタビューを行い、障害者雇用に関わる課題を企業の視点から自由に話してもらった。以下はそこで語られた課題と、現場からの要望・提案のまとめである。

(1) Aさんの支援体制について

① 技術指導、メンタルサポート

清掃の仕事は流れ作業や機械化ができず、それぞれの現場に応じた人手による作業となる。道具の名前、使い方を覚え、空間の感覚、時間の感覚を身につけながら仕事を覚えていく。会議室、食堂、喫煙室、トイレ、施設周辺といった日常清掃の場所は決まっているが、たとえば日によっては会議室が使用中だったりすることもあり、その時々で判断し、決められた時間内に段取りを考え、臨機応変に対応することが求められる。また、例えばモップかけの仕事は、足跡を残さないように（熊手を使って、石庭に足跡を残さず波模様を付ける作業に似ている）行うが、その日の会議室の机といすの位置をみて、即座に工程を考えて行わねばならず、同僚によると、Aさんにはこれがなかなか難しかったようである。

また、モップかけは後ろ向きに進みながら行うため、自分の後ろに人がいないかを常に確認せねばならない。

Aさんは就労開始1週間前から日常清掃業務について、ビデオやマニュアル本を使いながら事前学習を始め、組合事務所でも実地の指導も受けていたが、現場に入ることになってからも、技術指導についてはS氏がほぼ毎日現場に訪れ、継続して行っていた。

また、働き始めたばかりの不安、職場の人間関係などについてのメンタルサポートも、(株)K社員であるチーフ推進員(女性)が担当した。毎朝Aさんより早くB農協の現場に向かい、Aさんを迎え、その日の気分や体調をたずねながら、仕事モードに入る手助けを行うのである。また、Aさんの体調が悪い時は、話を聞いたり、話をしながら一緒に作業をするなどし、気分転換が図れるようにしていた。

中小企業の場合、障害者雇用を担当する専門の従業員を置くような人的余裕がない。それゆえトライアル雇用開始の9月から、翌年5月まで8ヶ月に渡り、現場の労務管理、個別の技術指導・メンタルサポートのすべてを組合理事長とチーフ推進員が中心となって、日常の業務と兼務しながら担っていた。このことは時間的・物理的に、かなりの負担であったはずである。

② ジョブコーチを活用しなかった理由

職場適応等に関しては、ジョブコーチなどの制度も存

在するので、なぜ、あえてこれを活用しなかったのかとたずねてみたところ、「急にモデル事業の受託が決まり、ジョブコーチの依頼までに十分な時間がなかったこと」（理事長）のほか、「期間を限定した支援制度は利用しづらい」（チーフ推進員）という指摘あった。ジョブコーチは事業主や職場の従業員に対して、障害特性に配慮した雇用管理や配置、職務内容の設定、指導方法や日常の関わりに関する助言を行うが、地域障害者職業センターに所属するジョブコーチの場合、支援期間は1～7カ月（標準2～4カ月）に限定される。

「ジョブコーチはいずれいなくなってしまう存在。それに清掃の指導はしてくれない。長い間かけて信頼関係を積み重ねるなら、最初から自分たちでやったほうがいい。本人も職場も、その人との信頼関係を作る必要もあるが、そんな余裕はない」（チーフ推進員）

「社外から人を派遣してもらいより、社内において支援をする者に対して助成金を出してほしい」（理事長）

「メンタル面でのホットライン電話相談など、必要な時に相談をできる、企業にとっての「かかりつけ医」のような相談窓口がほしい…小さい企業は研修に人を出すのも難しいから、外からアドバイスをもらえるシステムのほうがよい」（推進員）

以上のように、“企業内にいる支援担当者への助成”“企業に対して継続的に相談・情報提供をしてくれる外部機関”を望む声が聞かれた。

また、ジョブコーチにはわからない、企業に聞かなければわからない情報もあるという。これから障害者雇用をやろうという時、企業にとって一番役立つのは、同じ経験を積んだ企業からの情報や助言である。企業同士で体験・情報を交換できるような「情報バンク」があればよい、との要望もあった。

(2) 顧客との関係について

① 顧客の現場で起こった「パニック」

Aさんが、しっかりした朝の挨拶をすることや、一生懸命な仕事ぶりに対して、清掃現場の顧客（農協）からは激励の声もかかるようになっていくが、その一方でAさんには、一人で仕事をするなど不安を感じると「パニック」を起こすという状況があった。Aさんのパニックとは、「大泣き」をすることである。

Aさんが働き始める前、S氏、チーフ推進員と本人が、農協の役員・現場の担当者に挨拶をし、精神障害1級で

あること、パニックを起こすことについては十分説明をした。このB農協でも、障害者雇用（身体障害者の職員2名）に取り組んでいることから、Aさんの障害には十分な理解を示し、激励もしてもらったという。しかし、実際に2階の清掃現場でAさんが「大泣き」すると、声が3階建ての社屋の1階、3階にも聞こえ、1階のJAバンク・共済窓口には日中、事情を知らないB農協の顧客も多数訪れているため、S氏、チーフ推進員とも大変に気を遣ったという。

清掃という業務は、顧客の所に行き、仕事をしなければならない。したがって、自社の中で障害者雇用をするのとは違い、顧客の理解を得なければ障害者雇用じたいが難しい。今回のケースでは、B農協と（株）Kとの間に、長い取引を通じて培った信頼関係があり、農協側が事情を理解しAさんの雇用を受け入れてくれたが、このことは、すべてのケースにあてはまることではない。現実には「（清掃における障害者雇用は）官公庁ならいいが、民間だとなかなか難しい」（チーフ推進員）という。清掃という仕事に障害者を雇用する上で、顧客との関係は重要な課題である。

② 障害者雇用のメリットを顧客に転嫁できるか

しかし、だからといって清掃業での障害者雇用は難しい、と諦めてはいない。「お客さんにもプラスがないと、障害者雇用はデメリっぱい…でも、障害者雇用＝マイナスというイメージを変えるには、よほど強烈なものがないと」（推進員）という声には、積極的な解決方法を模索する意識が感じられる。

たとえば最近のCSRレポートを見ると、障害者雇用をしている会社との契約や取引を掲載している企業もある。同様に、障害者雇用をしている事業協同組合に現場を提供していることが、B農協にとってプラスになる方法があればよい。例えば、清掃業者の障害者雇用が、発注元（ここでは農協）の実雇用数に換算できなのか、というアイデアが理事長からインタビューの中で提起された。現在の障害者雇用率制度では、法定雇用率を達成しない企業から納付金を徴収してプールし、これを雇用率達成企業に分配するという仕組みをとっているが、これをもう一步進めて、直接に雇用者数のやりとりをできないか、というのである。たとえばドイツ、フランスなどでは福祉的就労への作業発注分の一定割合を障害者雇用納付金金額に換算し、発注企業の実雇用率に参入する仕組みがあるが¹⁶、下請けやサプライチェーンにおける障害者雇用が、「顧客」の側にとって実雇用率や納付金金額に影響を与える仕組みがあれば（下請やサプライチェーンに負担が集中することのないよう制限は必要だが）、中

小企業、あるいは清掃のような顧客の現場を仕事場とする業種において、障害者雇用に取り組みやすい環境ができまいか。

(3) コストについて～障害者雇用は先行投資

Aさんは組合職員として雇用されているので、その人件費は組合の賦課金収入、及び組合員企業の事業収入から1割をプールした中からねん出されている。しかし、具体的な技術指導やメンタルサポート、顧客に対して障害者雇用への理解を求めるために説明をすることなどの時間的・物理的負担は、(株) Kが負っている。

また、Aさん自身は同僚とペアを組んで仕事をしている。Aさんの現場は、顧客との契約においては一人分の予算しかない「一人現場」であるが、Aさんが仕事を覚え、一人立ちするまでと考え、二人体制をとってきた。しかしまだ、一年を経過したAさんが、一人で業務をこなすことは難しい。採算的には大変厳しいと言わざるを得ないが、組合ではAさんの給料に、減額特例などの申請を行っていない。

「健康者でも、数カ月ですぐに辞めてしまう人もいるから…一時間800円稼げる子に育つかどうかは指導次第」(チーフ指導員)という言葉には、長期的な人づくりの意志と企業の意地が感じられるが、その一方で「障害者雇用をスタートできたのは、モデル事業の助成があったから…何もない所から総力体制でやる障害者雇用は、時間とコストが大きすぎて企業にとってはメリットがない…今はまったくの“投資”である」(理事長)という厳しい指摘もあった。

“投資”という言葉の背景には、自治体の入札制度改革への期待も込められている。公共施設に清掃や建物サービスは不可欠であるが、自治体の入札で障害者雇用が得点化され、評価されるシステムは、大阪府や兵庫県、三重県などから徐々に広がりつつある。

こうした入札の仕組みは「総合評価一般競争入札」などと呼ばれ、1999年総務省の地方自治法改正以後、導入が可能になった。大阪府の場合、価格部分、技術評価部分に加えて、福祉や環境配慮等の取り組みを総合的に評価し、最低制限価格制度も導入している。福祉への取り組みとしては、障害者、母子家庭、ホームレスの人びとの雇用、各種就労支援事業の活用による新規雇用などが加点対象となる。

「大阪では総合評価一般競争入札制度をやっているが、関東圏ではまだまだ浸透していない…会社としても障害者雇用の世界を随時見極め、必死に総合評価を見込んで努力している。だから、今やめてしまったら力量がなくな

ってしまう」(S氏)

新たな障害者雇用の取り組みは、新たな入札制度の導入を見越して、企業としての障害者雇用の力量を高めるためでもある。時代の中で、人権政策・障害者政策の流れを見極めていくこともまた、企業の重要な生存戦略なのである。

おわりに

神奈川県建設総合サービス協同組合のモデル事業のケーススタディを通じて、筆者らが痛感したのは、中小企業における障害者雇用が、まさに「総力体制」によって取り組まれているということである。障害者雇用を専門に担当する職員を置くことのできる大企業とは異なり、組合理事長でもあり(株) Kの代表取締役でもあるS氏、チーフ推進員、他の推進員らを中心に、社外の組織とも連携しながらの実践は、採算と言う視点からだけでは説明できない。確かに、企業として「社員を育てる」ことが将来の大きな財産になることは言うまでもないが、それだけでは障害者雇用は維持できない。Aさんの雇用が、自治体における総合評価一般競争入札制度導入の広がりを見据えた、先行投資・準備という側面も重要である。翻って考えると、民間の中小企業における障害者雇用を促進する一つの方法としては、こうした入札制度の改革が果たす役割も大きいといえよう。

現在の障害者雇用率制度では、法定雇用率を満たさない企業には納付金が課せられる一方、これを越えた企業に対しては、その申請に基づいて障害者雇用調整金・報奨金を助成するシステムになっている。しかし、これは雇用率を満たせない企業に対してペナルティを課すばかりで、障害者雇用を実現するための具体的支援策ではない。「これからの制度改革の中で、努力する企業が報われるシステムの構築を望む」(S氏)の言葉通り、具体的な雇用を支える積極的支援策が望まれる。

また、顧客の現場で仕事をする清掃業務では、顧客の理解が障害者雇用の前提となる。民間の清掃業務の場合、そうした理解を得ることは簡単ではない。このような、「障害者雇用に取り組むことに、相対的に困難のある」企業をサポートするためにも、障害者雇用が顧客側のメリットになるような仕組みづくりが必要だと言う指摘は、たいへんに興味深い。

なお、今回の調査では、「事業協同組合」としての障害者雇用のメリットは十分に把握できなかった。短期間の調査の限界もあるが、調査対象となった組合の性質も考慮されねばなるまい。神奈川県建設総合サービス協同組合が、ビルメンテナンス、電気工事、塗装業者という、

異なる業務を行う3社からなる事業協同組合であるため、組合としてビルメンテナンス業務を共同受注しても、受注した仕事は各企業が、それぞれの顧客の施設で行うことになる。Aさんも日々の仕事は（株）Kの清掃業務の現場で行い、技術指導やメンタル面でのサポートも、同企業から受けている。そのため本稿の視点も、事業協同組合としてより、（株）Kの日常的な取り組みに向くこととなった。事業協同組合としての障害者雇用のメリットを明らかにするためには、その他の事例も調査対象とすべきであるが、法改正から日が浅く、事例の蓄積がないため、今後の課題である。

また、事業協同組合の算定特例は、同種の業務を行う企業が集まり、障害者のための仕事を切り出して、雇用促進事業として共同で障害者を雇用することを想定しているが、共同作業場などに障害者だけが「囲い込まれてしまう」ことになりはしまいか。今回のケースは、共同作業場のない雇用であるがゆえに、Aさんは通常の職場で、周囲の同僚と関係を作りながら働くことが可能になった。こうして現在のAさんは不安を感じた時や困った時、同僚との人間関係の中でそれらを解決していくすべを身につけている。共同作業場のない事業協同組合という、一見すると「デメリット」であることが、障害を持つ当事者にとっては、逆に職場での豊かな人間関係を切り結ぶ契機ともなったといえる。事業協同組合の形態と、それぞれのメリットやデメリットについて、今後も新たなケーススタディを積み重ねながら検証していきたい。

なお、本調査は2009年度科学研究費補助金基盤研究(B)「国連グローバルコンパクトの課題」(代表・江橋崇)によって、神奈川ソーシャルインクルージョン推進機構の協力を得て実施したものである。また、本稿をまとめるにあたって、神奈川県建設総合サービス協同組合および（株）Kに多大なご協力をいただいたことに、心よりお礼を申し上げたい。

参考文献：

- 神奈川県中小企業団体中央会 『事業協同組合あんなにめざせ強い組織』
- 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構『働く広場』2009年2月号、6月号
- 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構『事業協同組合における障害者雇用事例 中小企業の共同による障害者雇用の取組』平成20年度研究調査報告書(No.269) 2009年
- 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構『2009年度版就業支援ハンドブック』大誠社 2009年
- 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構障害者職業総合センター

『精神障害者の雇用促進のための就業状況等に関する調査研究』2010年

福祉的就労分野における労働法適用に関する研究会『国際的動向を踏まえた福祉と雇用の積極的融合へ 報告書』2009年

ⁱ 池野亨「精神障害者の就労支援の課題～家族会の立場から～1」『働く広場』2009年2月号 p.11

ⁱⁱ 中小企業における障害者雇用率は、決して、以前から低かったわけではない。1996年段階では、中小企業の中でも100人未満の企業の障害者雇用率は1.9%を超えていたのに対し、1000人以上規模の企業では、1.4%程度にとどまっていた。しかしながら、経済状況の悪化とともに前者の障害者雇用率は低下の一途をたどり、2002年に1000人以上規模の企業と逆転した(2008〔平成20〕年版厚生労働白書)。

ⁱⁱⁱ 実雇用率に含めることができるのは手帳所持者に限られるが、「障害者の雇用の促進等に関する法律(雇用促進法)」により雇用・就労支援の対象となる精神障害者とは、①精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者、②そううつ病またはてんかんにかかっている者で、いずれも症状が安定し、就労が可能な状態にある者、と規定されている。①②いずれも、指定医又は産業医の診断書を備えることとなっている(雇用促進法規則45条)

^{iv} 企業グループ内に障害者が就労しやすい子会社、そうでない子会社が存在する場合は、特例子会社がない場合でも、親会社の責任・リーダーシップの下で、子会社の業務内容に応じて障害者を雇用し、企業グループ全体で実雇用率の通算ができるようになった。但し企業グループとして厚生労働大臣の認定を要す。

^v 厚生労働省

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaisha02/pdf/72.pdf#search='障害者雇用 事業協同組合算定特例'> より(2010年9月20日確認)

^{vi} 厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部障害者雇用対策課「霞が関だより 障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律」『働く広場』2009年6月号 p.29

^{vii} 県央地域就労援助センターは、全国に先駆けて神奈川県が身体・知的・精神の3障害者を対象に就労を援助する施設として社会福祉法人県央福祉会に委託してスタートしたが、障害者自立支援法施行後は、国の障害者就労・生活支援センター事業も合わせて活動し、名称も県央地域就労援助センター／障害者就労・生活支援センターばむに変更している。

^{viii} 障害者だけでなく、中高年齢者、若年者、母子家庭の親、ホームレス・日雇労働者についても活用される。

^{ix} 福祉的就労分野における労働法適用に関する研究会『国際的動向を踏まえた福祉と雇用の積極的融合へ 報告書』p.45, 2009年に、フランス、ドイツの例が報告されている。

(平成22年9月21日受付)